



## 清算期間が3ヶ月のフレックスタイム制と時間外労働

平成 31 年 4 月 1 日に施行された改正労基法により、最長 1 ヶ月だったフレックスタイム制の清算期間を、最長 3 ヶ月とすることができるようになりました。第 130 号でもこの内容についてお知らせしましたが、今回の社労士通信では、もう一歩踏み込んで 60 時間超の時間外労働の考え方や時間外労働の上限規制との関連について説明します。

### ■ 60 時間超の時間外労働の考え方

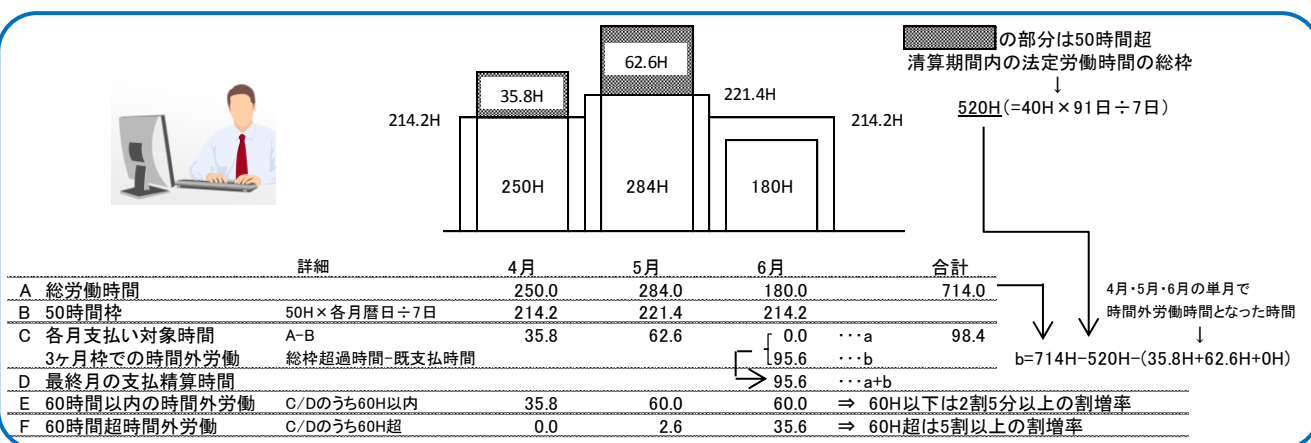
清算期間を 3 ヶ月とした場合のフレックスタイム制（以下「3 ヶ月フレックス」とします。）では、1 ヶ月ごとの各期間で 1 週あたり 50 時間を超えて労働をさせた時間については各月ごとに割増賃金の支払いが必要ですが、割増率が 5 割以上となる 60 時間超の時間外労働については区分ごとに次のような取り扱いとなります。

1) 1 ヶ月目、2 ヶ月目

各期間を平均して 1 週間あたり 50 時間を超えて労働させた時間が時間外労働となり、この時間が 60 時間を超える場合には、超えた時間について 5 割以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。

2) 3 ヶ月目

3 ヶ月目単月で平均して 1 週間あたり 50 時間を超えて労働させた時間、及び 3 ヶ月の清算期間の総労働時間から清算期間の法定労働時間の総枠、及び 1 ヶ月、2 ヶ月、3 ヶ月の各月単位で平均して 1 週間あたり 50 時間を超えて労働させた時間（月単位の 50 時間超の時間）を控除した時間を合算した時間が時間外労働となり、この時間が 60 時間を超える場合には 5 割以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要となります。この時間外労働時間算出を図で示すと次のようになります。



### ■ 上限規制との関連

上記は時間外労働の算出を解説していますが、更に労基法第 36 条に基づく時間外労働の上限規制も考える必要があります。例えば、上記で 6 月に法定休日労働が 5 時間別にある場合、時間外労働+休日労働は 100.6 時間となり、「単月 100 時間未満の規制」を満たせなくなります。加えて「2~6 ヶ月平均 80 時間以下の規制」も考慮する必要がありますが、6 月に法定休日労働が 5 時間別にある場合、6 月~7 月の 2 ヶ月を平均すると 81.6 時間 (= (62.6H+100.6H) ÷ 2) となり、この規制を満たせず法違反となります。

このように、3 ヶ月フレックスを導入する場合は、制度自体における時間外労働の把握とともに上限規制をも考慮することが必須となるため、勤怠システムで正確に時間を把握できるようにする等の体制整備を事前に十分に行わないと、思わぬところで法違反となる可能性があります。導入時には社会保険労務士等専門家に相談することをお勧めします。

### 知っておきたいミニ知識

### 定額残業手当と代休取得時の賃金

時間外労働手当等の対価として、一定額を給与として支払う定額残業手当制度を導入している企業はよく見られます。このような企業の場合、休日出勤をして後日代休を取得すると、従業員にとって思わぬ給与の減額が発生することがありますので、具体例を挙げて説明します。

<例>時間外労働 40 時間分を定額残業手当として支払っているケースで、法定外休日に労働をした場合  
法定外休日労働は労基法上の休日労働には該当しないため、取り扱いとしては時間外労働となりますが、その他の時間外労働と合わせて 40 時間を超えない場合は時間外労働が定額残業手当の範囲内でおさまり、追加支給が発生しないことがあります。

一方、就業規則で代休を取得した日の給与を無給としている場合、この法定外休日労働について後日代休を取得すると、代休取得分の給与が減額されることになります。

定額残業手当制度に違法性がないという前提で考えればこの取り扱いにも違法性はありませんが、本人が理解しないまま代休を取得した場合、想定していない給与の減額が発生し、納得感が得られないこともありますので注意が必要です。

代休制度は休日出勤時の疲労回復が主な目的となり、健康管理の観点から可能であれば取得させることが望ましく、そのためには代休を有給とすることも考えられます。しかし、改正労基法に基づく「使用者による年次有給休暇 5 日時季指定」も施行されている中、代休を有給とすることで年次有給休暇の取得率が低下する懸念もあります。代休制度がある企業では制度の廃止も含めて今一度検討してはいかがでしょうか。